

Шаполова В.В. аспірант НТУ «ХП»
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ
КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Суттєвим для майбутнього фахівця сфери управління є факт важливості ідеалів, соціальних норм, цінностей, власних особистісних рис та мотивів в процесі спрямованості людської діяльності [1]. Процес формування мотиваційно-ціннісної системи є динамічним - відбувається протягом усього життя; на його динаміку та активність впливають набутий досвід, знання, певні обставини, в яких опинилася людина, спілкування з оточуючими, процес навчання, а також самостійне сприйняття, мислення [2].

Формування ціннісних орієнтацій, які мотивують, регулюють, спрямовують життєдіяльність кожної людини, зокрема майбутніх менеджерів, спонукають формування ціннісного ставлення до корпоративної культури. Саме цінності є ядром корпоративної культури майбутніх менеджерів. Процес становлення ціннісних орієнтацій досить складний і тривалий, який потребує всебічного системного підходу, який можливо скорегувати викладачам в процесі професійної підготовки.

Введення мотиваційного забезпечення процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНЗ. Тобто створити клімат, здатний замотивувати майбутніх фахівців до досягнення успіху та активної життєвої позиції щодо оволодіння знаннями, уміннями та навичками, які позитивно впливають на професійне становлення, зростання та формування досліджуваного поняття.

Проблемами ціннісних орієнтацій та їх формуванням займалися Б. Ананьєв, Л. Виготський, Е. Еріксон, Л. Колберг, Д. Леонт'єв, В. Столін, В. Ядов та інші. У своїх наукових працях вирішували питання формування мотивації навчально-пізнавальної діяльності в суб'єктів навчання такі видатні вчені як Ю. Бабанський, Л. Божович, О. Вербицький, А. Маркова, А. Яковенко та інші. Особливостями функцій мотивів у професійній та навчальній діяльності, взаємозв'язком ціннісної та мотиваційної структур, мотиваційно-ціннісним ставленням до майбутньої професійної діяльності займалися М. Боришевський, І. Зязюн, Є. Ільїн, Є. Шиянов та інші.

Отже, для забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до корпоративної культури майбутніх менеджерів необхідною є реалізація наступних дій з боку викладача:

- В процесі фахової підготовки викладачу необхідно формувати світогляд майбутнього менеджера, в тому числі і стосовно корпоративної культури через свідомий і цілеспрямований вплив на майбутніх менеджерів. Для цього необхідно визначити мету або ідеальний образ, приклад для наслідування, який викладач хоче показати майбутньому менеджеру (Джон Кеннеді, Стів Джобс, Коко Шанель, Дональд Трамп, Михайло Ходорковський, Біл Гейц чи інші); та визначити форми, методи та засоби, які будуть максимально ефективно діяти в процесі забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення студентів.

- Націлювання, мотивування майбутнього менеджера на безперервний саморозвиток, безперервне самовдосконалення та корекцію. В свою чергу, це приводить до більш ефективного засвоєння навчального матеріалу, активізації самосвідомості та розвитку важливих особистісно-професійних якостей, які будуть допомагати їм у професійній діяльності. Рушійною силою цього процесу може стати особистий приклад викладача, який працює з майбутніми менеджерами. Це можливо за умови безперервного самовдосконалення та розвитку професорсько-викладацького складу. Викладач в навчальному процесі у контексті взаємовідносин педагог-студент є, свого роду, менеджером, який керує майбутніми фахівцями та формує в них «свою» корпоративну культуру. Працюючи та навчаючи майбутніх менеджерів, викладачі повинні бути взірцем та реальним прикладом для фахівця, що спонукатиме, мотивуватиме його до оволодіння навчальним матеріалом та на досягнення успіху в професійній діяльності, а також формуватиме ціннісне ставлення до навчального процесу, до корпоративної культури майбутніх менеджерів та до своєї професії.

- Дотримання особистісно-орієнтованого підходу в процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, враховуючи індивідуально-психологічні особливості кожного представника цього процесу, що дає змогу розвиватися їм найбільш ефективно. Прийшовши навчатися до вищого технічного навчального закладу, майбутні фахівці мали свої індивідуально-психологічні особливості, індивідуальні цінності та мотиви, що спонукали їх до цього вчинку, різний рівень підготовки. В процесі навчальної діяльності виникає та формується позитивна або негативна мотивація до своєї майбутньої професійної діяльності. Тобто відбувається або не відбувається розвиток ціннісно-мотиваційної сфери особистості під час фахової підготовки. З кожним етапом професійної підготовки різні мотиви спонукають майбутнього менеджера до засвоєння знань, тобто відбувається процес реалізації тих потреб та цінностей, якими він володів на даному етапі. В процесі фахової підготовки таких етапів може бути безліч, але раніше отримані знання, вміння, навички не зникають, а виступають у ролі внутрішніх факторів та передумов для наступного етапу фахової підготовки. Для успішного закріплення та формування необхідних мотивів, цінностей, норм та правил поведінки, що спонукатимуть формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, необхідно дотримуватися особистісно-орієнтованого підходу в процесі їхньої фахової підготовки.

- Створення, удосконалення та впровадження цікавого, сучасного та різноманітного навчального матеріалу, що мотивує та спонукає до ціннісного ставлення до процесу навчання. Максимальна наочність та

інформативність, застосування різних форм, методів та засобів навчання спонукають майбутніх менеджерів до підвищення мотиваційно-ціннісного ставлення, до розкриття та формування їх корпоративної культури.

➤ Активна практична та самостійна діяльність, особисте включення майбутніх менеджерів в навчально-практичну діяльність, ознайомлення з її особливостями є необхідною умовою розвитку самосвідомості. Практична діяльність повинна ґрунтуватися на засадах активності, креативного та особистісно-орієнтованого підходів. Це спонукає майбутніх фахівців на особистому прикладі відчуті та усвідомити особливості діяльності менеджера, проаналізувати та дати оцінку своїм власним знанням, вмінням та навичкам, а також сформувати мотиваційно-ціннісне ставлення до корпоративної культури під контролем педагога. Залучення до індивідуальної роботи дозволяє майбутнім фахівцям спланувати, організувати та практично перевірити свою діяльність з точки зору ефективності та розуміння того, що від нього вимагав викладач. Майбутні менеджери разом з викладачем мають наглядний приклад того: який мотив домінує - досягнення успіху, чи уникнення невдач; як поводить себе у діях майбутній фахівець на практиці - активно чи пасивно, домінує нормативність чи креативність виконання необхідних завдань; з яким ціннісним багажем майбутній менеджер буде виходити в реальне життя зі стін ВТНЗ.

➤ Залучення майбутніх менеджерів до групової діяльності з розподілом функцій дозволяє на практиці усвідомити та закріпити те, що викладач доносить до них на лекційних заняттях. Це приводить до відпрацювання важливих навичок дії у групі, формування ціннісного ставлення до учасників діяльності та мотивування майбутніх менеджерів до напрацювання свого когнітивного та практичного досвіду. Групова робота спонукатиме до більшого усвідомлення значущості кожного члена команди та підкреслить несення відповідальності за свою діяльність, що, в свою чергу, буде стимулювати мотиваційно-ціннісне ставлення.

➤ Передача досвіду реальних фахівців з сфери менеджменту спонукатиме забезпеченню мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до корпоративної культури майбутніх менеджерів. Знайомство, наочність та передача досвіду більш переконливо та ефективно впливають на процес ідентифікації, інкорпорації та усвідомлення значущості їх фахової підготовки та їх майбутньої діяльності.

Реалізація усіх вищезазначених дій спонукатиме забезпечення формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищому технічному навчальному закладі.

В процесі фахової підготовки майбутні менеджери отримують досвід взаємодії і спілкування з різноманітними соціальними групами, що, в свою чергу, визначає успішність їх відносини у професійному середовищі. Процес входження у соціальне середовище може відбуватися на формальному, поверхневому рівні, а може реалізовуватися на найвищому рівні, тобто бути повним прийняттям норм поведінки та цінностей, які пропонує майбутнім менеджерам соціальне середовище. Завдання викладачів, що формують корпоративну культуру, довести процес фахової підготовки майбутніх менеджерів до повного занурення в управлінську діяльність, до їхньої повної ідентифікації з менеджерами, що спонукатиме підвищення їхньої самооцінки, підвищення рівня професійно-соціальної адаптації та ідентифікації з майбутньою сферою діяльності та найкращими її представниками..

Література: 1. Столин В.В. Внутренние преграды и конфликтные личностные смыслы. – В. кн.: Тезисы VIII Закавказской конференции психологов. Ереван, 1980. 2. Чибісова Н. Г. Вищий навчальний заклад як середовище формування цінностей студентської молоді в соціокультурних умовах сучасної України : монографія / Н. Г. Чибісова ; НУА. – Х. : НУА, 2004. – 256 с. 3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний редактор В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с. С-992-993.